

Screening im Internet

Dürfen Stellenbewerber mit Social Media überprüft werden?

Soziale Netzwerke verändern das Kommunikationsverhalten grundlegend. Das Internet wird interaktiv. Grenzen verschwimmen – auch zwischen Privatleben, Öffentlichkeit und Arbeit. Im Personalbereich wirft das die Frage auf, ob und inwiefern es zulässig ist, im Internet nach (auch privaten) Informationen über Stellenbewerber zu suchen. *Urs Egli*



Bild: iStockphoto.com/Alex Slobodkin

*Bewerber unter der Lupe:
Via Social Media höchst
problematisch.*

Die Überprüfung von Stellenbewerbern anhand von Informationen aus dem Internet und insbesondere aus sozialen Netzwerken ist gängige Praxis. Und sie hat Konsequenzen: In einer Umfrage in den USA aus dem Jahre 2009 haben 35 Prozent der befragten Unternehmen angegeben, sie hätten Bewerberinnen und Bewerber abgewiesen, weil sie über diese nachteilige Informationen in sozialen Netzwerken gefunden hätten.

Die Interessen der Arbeitgeberseite liegen auf der Hand. Wer kauft denn schon gerne die «Katze im Sack»? Und wenn man so einfach vom Arbeitsplatz aus zu Informationen kommt, warum soll man diese nicht verwenden dürfen? Diskutiert man das Thema mit Personalverantwortlichen, so hört man die folgenden zwei Argumente: Alle tun es und die Bewerber stellen die Informationen ja freiwillig selber ins Netz.

Die Arbeitnehmenden auf der anderen Seite haben einen Anspruch auf Privatsphäre. Nicht alles, was sie im Privatleben machen, ist für die Augen und Ohren des zukünftigen Chefs bestimmt. Dies gilt besonders für die Kommunikation in sozialen Netzwerken. Dort richtet man sich nur an seine

«Freunde», an einen geschlossenen Benutzerkreis also, und nicht an die Allgemeinheit. Theoretisch ist es zwar möglich, Informationen nur genau denjenigen Personen zukommen zu lassen, für die sie bestimmt sind. Dies lässt sich mit den Privatsphäre-Einstellungen einrichten.

Nur machen es einem die Betreiber sozialer Netzwerke damit schwer. Sie wollen, dass möglichst viele Informationen allgemein zugänglich sind. Nur so bleibt das Netzwerk spannend. Entsprechend haben durchschnittliche Nutzer sozialer Netzwerke die Privatsphäre-Einstellungen nicht im Griff – oder sind sich nicht bewusst, dass die ganze Welt Zugriff auf ihre Informationen hat.

Eskapaden können Konsequenzen haben

Manche Informationen werden auch gar nicht von der betroffenen Person selber bekannt gemacht, sondern von ihren «Freunden». Dies gilt vor allem für Fotos. «Freunde» können ein Foto von anderen Freunden auf ihre eigene Facebook-Seite stellen und einen so genannten «Tag» setzen, d. h. die Person auf dem Foto namentlich bezeichnen. Wird dann nach einer Person gesucht, so erscheinen

auch Fotos, welche von Drittpersonen ins Netz gestellt wurden. Das kann unangenehme Konsequenzen haben, wie ein Banker aus New York erfahren musste. Er wurde von einem «Freund» auf einer Party in einem Tutu tanzend fotografiert. Dem Chef aber hatte er angegeben, er brauche Urlaub, weil er an einem unvorhergesehenen Familienanlass teilnehmen müsse. Als er wieder zur Arbeit erschien, wusste bereits das ganze Team von seinen nächtlichen Eskapaden. Und schliesslich gilt für junge Menschen eine andere Zeitrechnung. Es zählen die nächsten Tage und Wochen. Was ist schon in zehn Jahren? Das Internet aber vergisst nicht.

Ohne Zustimmung nicht erlaubt

Darf ein künftiger Arbeitgeber all diese Informationen, die elektronisch so einfach verfügbar sind, benutzen, um sich ein Bild über einen Stellenbewerber zu machen? Was sagt das Recht?

Im Arbeitsrecht gibt es eine Vorschrift, die regelt, was in einem Bewerbungsgespräch gefragt werden darf und was nicht (Art. 328b OR). Unproblematisch sind einzig Fragen zur Ausbildung, zum beruflichen Werdegang und zu den beruflichen Perspektiven. Heikel wird es bei Fragen zu einer allfälligen Verschuldung, zu Krankheit und Schwangerschaft etc. Solche Fragen sind nur in besonderen Fällen zulässig, nämlich wenn ein Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis besteht. Eine dritte Kategorie betrifft Fragen zu Herkunft, Vereinszugehörigkeiten, Religion und zu Weltanschauungen. Solche Fragen sind sogar nur dann zulässig, wenn der Arbeitgeber in einem dieser Bereiche tätig ist.

Nun zur zentralen Überlegung: Wenn es schon nicht zulässig ist, im Bewerbungsgespräch bestimmte Dinge zu fragen, so ist es sicher nicht zulässig, sich diese Informationen über ein Auspionieren in einem sozialen Netzwerk zu beschaffen. Das ist ja noch schlimmer. Ebenso können Analogien gezogen werden zur Praxis im Zusammenhang mit einer Begutachtung im Bewerbungsverfahren (Neu-deutsch: Assessment). Solche Assessments dürfen nur mit Zustimmung der Stellenbewerber durchgeführt werden. Abklärungen hinter ihrem Rücken sind verboten. Deshalb ist

die Sache nach geltendem Schweizer Recht eigentlich klar: Die Überprüfung von Stellenbewerbern im Internet ist ohne deren Zustimmung nicht erlaubt.

Deutschland: Regelung für Business-Netzwerke

Es fragt sich, ob ein Unterschied gemacht werden muss zwischen der Konsultation von Business-Netzwerken wie Xing oder LinkedIn und Netzwerken mit vorwiegend privater Ausrichtung wie Facebook oder MySpace. Business-Netzwerke dienen ausschliesslich der Selbstdarstellung von Personen im geschäftlichen Bereich oder der Aufrechterhaltung von geschäftlich geprägten Kontakten. Entsprechend wird das eigene Profil sorgfältig redigiert. Es ist geradezu die Absicht, dass zukünftige Geschäftskontakte das eigene Profil zur Kenntnis nehmen. Zudem verfügen Business-Netzwerke über einen grösseren Schutz der Privatsphäre.

Genau diese Unterscheidung zwischen Business-Netzwerken und anderen Netzwerken wird demnächst in Deutschland Gesetz werden. Dort wird das Screening von Stellenbewerbern nach einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung nur noch in Business-Netzwerken zulässig sein, in allen anderen Netzwerken aber verboten bleiben.

Bei der Suche mit Internetsuchdiensten wie Google ist die Güterabwägung nochmals eine andere. Google-Recherchen sind von den Betroffenen überhaupt nicht kontrollierbar. Es werden auch Infos angezeigt, die ohne das Wissen und manchmal auch gegen den Willen der Betroffenen ins Netz gestellt wurden. Oder die noch immer in Archiven zu finden sind, obwohl die Originalseite bereits gelöscht wurde. Und häufig ergibt die Google-Suche zweideutige oder sogar unrichtige Resultate (z. B. bei Personenverwechslungen).

Eine Suche nach einer Person über Google oder andere Personensuchdienste ist zwar mit ein paar Klicks zu bewerkstelligen. Und dank Google Earth und Google Street View kann man sich heute sogar vom Schreibtisch aus anschauen, wo und wie ein Stellenbewerber wohnt. Im Arbeitsverhältnis ist dies jedoch problematisch. Sich im Internet als Detektiv zu betätigen, ist genau so unzuläs-

sig, wie wenn man sämtliche Bewerber systematisch und ohne deren Einverständnis durch Privatdetektive ausforschen liesse.

Und schliesslich: Was nützen Informationen mit privatem Charakter dem Arbeitgeber überhaupt? Haben sie mit dem Arbeitsverhältnis nichts zu tun, so dürfen sie auch nicht verwendet werden. Arbeitgeber, die sich beim Anstellungsentscheid von irrelevanten Informationen leiten lassen, verhalten sich diskriminierend mit den entsprechenden rechtlichen Konsequenzen.

Keine Option fürs HR

Fazit: Die Konsultation von sozialen Netzwerken ist nur zulässig, wenn der Stellenbewerber von sich aus in seinen Bewerbungsunterlagen z. B. auf sein Facebook-Profil verweist. Google-Recherchen sind hingegen grundsätzlich unzulässig. Eine Ausnahme von diesem strengen Massstab ist nur dort gerechtfertigt, wo besondere Sicherheitsbedürfnisse des Arbeitgebers ein umfassendes Durchleuchten erfordern – und wo Bewerber dies auch erwarten. Diese restriktive Einstellung gegenüber sozialen Netzwerken entspricht im Übrigen auch der Praxis der Grossunternehmen und einer Empfehlung des massgebenden Branchenverbandes der Personaldienstleister (swissstaffing).

Soweit das Recht. Aber ist das überhaupt durchsetzbar? Ein abgewiesener Bewerber merkt ja nicht, dass er die Stelle wegen einem «wildem» Foto aus den Jugendjahren nicht erhalten hat. Wo kein Kläger, da kein Richter. Und die Chance, dass man erwischt wird, ist verschwindend klein. Es wäre deshalb naiv zu glauben, dass das digitale Bewerberscreening nicht praktiziert wird. Trotzdem: Für Unternehmen mit einer professionellen HR-Strategie und entsprechenden Compliance-Vorschriften ist das keine Option. Sie sollten ihren Personalverantwortlichen klare Anweisungen erteilen, wie sie sich im Zusammenhang mit dem digitalen Bewerberscreening zu verhalten haben. ■

Rechtsanwalt Dr. iur. Urs Egli ist Partner in einer Wirtschaftskanzlei in Zürich (www.epartners.ch) und hat sich auf Informatik- und Technologierecht spezialisiert.